

自己変革にチャレンジする 実践・リーダーシップ研修

本当に管理者が変わり、組織のパフォーマンスが上がる

オンライン研修可能
(ZOOM利用)
ご相談ください。

この研修は世界的な人間学である“エニアグラム”を活用し、人間の行動心理を明らかにするため、深い自己認識(メタ認知)による行動変容を可能にしています。
本当に管理者の行動が変わり、組織に大きな変化をもたらします。

ねらいと効果

自己認識
自分の悪影響に気づく

■無意識の動機を知る

エニアグラムによって自分の行動パターンを生む無意識の動機(潜在心理)を知る。自分が変わらない自己防衛心理(逃げ・諦め・思い込み)に気づく。

■自分の悪影響に気づく

自己流のマネジメントが部下の成長、組織の成長を邪魔していたと気づく。見方・考え方の偏りが組織連携を阻害していたと気づく。

■人間的に成長する方向を知る

無意識の動機に左右されなければ、潜在力を発揮できることを知る。

行動変容
自己変革にチャレンジする

■潜在的な才能を使い始める

心を解放して潜在的な才能を発揮する。受容性を高め、意思決定を柔軟にする。

■リーダーシップを発揮する

1on1の対話を実践し、信頼関係を深める。部下の心を掴んだリーダーシップを発揮する。チームワークを良くし、組織の力を結集する。

■本来のマネジメントを取り戻す

マネジメントの偏りをなくし、人づくり、組織づくり、成果づくりをバランスさせる。リソース不足を嘆かず、問題に挑戦する。育成サイクルを回しながら、個性に合った部下育成を行う。

効果実感
組織パフォーマンスが上がる

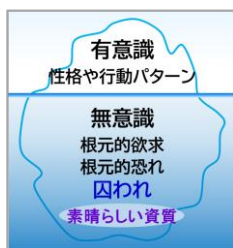
■社員のエンゲージメントが高まる

組織の心理的安全性が高まり、メンバーが前向きな挑戦マインドをもつ。何でも言い合えるオープンな組織文化が芽生え、組織がイキイキする。互いに教え合い、刺激し合って共に成長しようとする関係が生まれる。

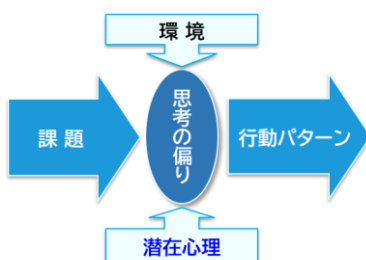
■組織の生産性が上がる

慢性的な現実問題に取り組みはじめる。コミュニケーションが良くなり、手戻り作業の減少や業務品質の改善が進む。風通しが良くなり、問題対処が早くなる。情報共有が進み、組織連携が円滑になる。

《研修期間中に、これらの変化が実際に起きます。》



無意識の潜在心理が
行動の偏りを生む



潜在心理に気づき、思考の偏りで
反応しなければ変わる



自分が変われば組織が変わると実感する

実際の効果事例

毎日発生するプロジェクトの問題に次々と指示を出して解決し、結果を残して誇らしげだった。研修を受けて、これが『すべてを自分で決めたい』という無意識の動機で反応していることであり、部下を指示待ちにしていたことに気づいた。その後は『心を開いて受け入れる』という潜在的な才能を発揮するよう努力した。心を穏やかにして部下の気持ちを聴き入れ、判断を部下に任せるとしたら、部下が責任を持って行動するようになり、隠れていた問題も明らかになって対処が早くできた。

システム開発 課長(38才)

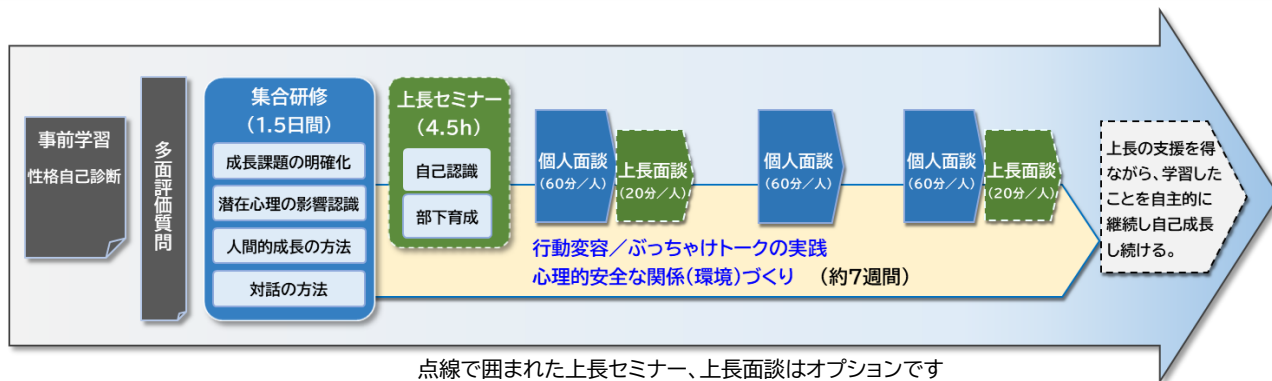
家族的で和気あいあいムードの製造現場だったが、品質管理や5S活動もマンネリ化し、小さなトラブルが続いていた。研修で自分が『波風を立てたくない』という無意識の動機から、現場に厳しくできてなかったことに気づいた。その後は『沈着な決断と主張』という潜在力を発揮するよう挑戦した。朝礼での注意と対面での指摘を始め、手分けして全員と対話するよう行動したら、職場の空気が引き締まり、工員たちが僅かなアイドルタイムを有効に使うようになって納期達成率が20%も改善した。

部品メーカー 副工場長(58才)

研修対象: 中間管理職(部課長クラス、現場リーダー)
組織単位で2階層の受講がベスト
経営幹部がオブザーブ参加すると効果的
最適人数: 15名(最少開催人数5名)
研修期間: 約7週間

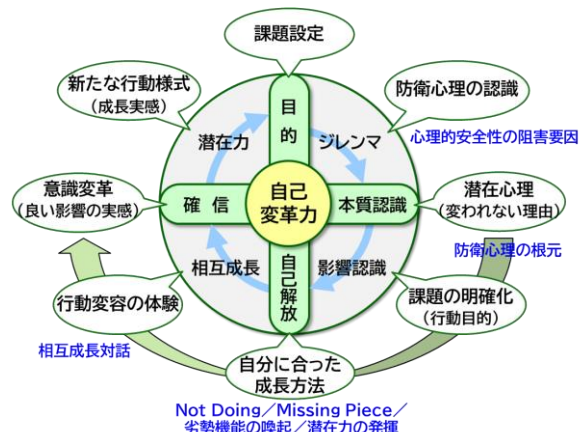


講師 髭 彰 株式会社CAP総研 代表取締役
元伊藤忠テクノソリューションズ勤務、2001年より現職。
行動変容理論『人間の成長セオリー』、相互成長対話技法、組織強化ミーティング技法、組織活性化調査システム、マネジメント才能多面調査システムなどの開発者。行動変革研修、組織活性化コンサルティング、講演、執筆などで活躍中。著書に『できる上司の部下を動かす行動習慣』(明日香出版)がある。



■自己変革のスパイラル

研修はこのプロセスに沿って実行されます。



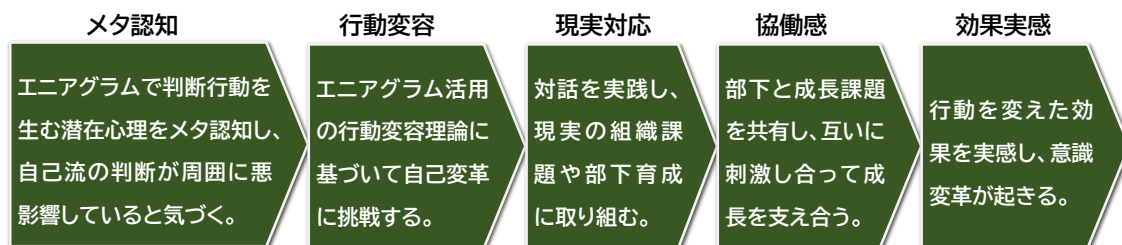
■集合研修の内容

第1日	第2日
オープニング - 研修のねらいとプロセス - 基本コンセプト 第1章 成長課題を見つけよう - 自己成長課題の考察 - エンゲージメントを高めるには - 組織成長を阻害する無意識の三悪 第2章 自分を知る - 世界的人間学“エニアグラム”とは - 行動パターンの根元を知る - 人間性をもたらす組織問題 〔演習〕潜在心理の悪影響を知る - 気づくべき内面の動き	第3章 自分を成長させる - 人間的成長へのヒント - 行動変容メカニズム（成長への試練） 9タイプのリーダーシップ・スタイル 〔演習〕潜在力を発揮するには 第4章 相互成長関係を作る - 関係悪化の要因と相乗効果を生む方策 - 相互成長対話の基本原則と実践方法 〔演習〕相互成長対話 第5章 部下を育てる - 育成サイクルを回すには - 個性に合った部下育成法 決意表明／まとめ

（プログラムは研修目的に応じてカスタマイズされます。）

劇的な効果を生む理由(5つの特長)

1. メタ認知+行動変容+現実対応+協働感のブレンド型研修が効果を生む。



効果を生む4要素



2. 相互成長対話(ぶっちゃけトーク)の実践で心理的安全性が高まる。

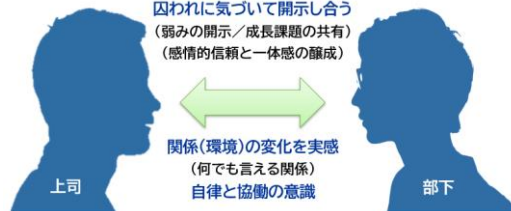
エニアグラムを用いた対話は、お互いの弱みを自然に開示できるため、心理的安全性ある関係（環境）が生まれ、エンゲージメントが高まる。自分が変われば部下が変わることを実感し、新しい確信をもつ。

3. 人が変わる7条件を満たし本当に行動変容する。

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 真実の自分と向き合う 2 自分にメリットがある 3 目的が明確である 4 方法がシンプルである 5 協力者がある 6 変わる環境がある 7 効果を実感できる | <ol style="list-style-type: none"> 1) エニアグラムを用いて行動の根元をメタ認知できる。 2) エニアグラムの学習と実践で人間的に成長できるメリットが期待できる。 3) 現実の部下育成や組織課題の解決を目的として実践する。 4) 弱みを見せあう対話というシンプルな行動をとる。 5) 互いに弱みを開示し合うことで成長課題を共有し、共に成長を支え合う協力者の関係が生まれる。 6) 何でも言い合える心理的安全性の高い関係をつくり、この自由で楽な関係は働く環境となって行動変容を加速させる。 7) 『自分が変われば部下が変わる』効果を実感し、意識を変え継続する。 |
|--|--|

相互成長対話

囚われに気づいて開示し合う
(弱みの開示/成長課題の共有)
(感情的信頼と一体感の醸成)



関係(環境)の変化を実感
(何でも言える関係)
自律と協働の意識

4. 自己変革のスパイラルを成功体験しマインドチェンジが起きる。

人間的成長セオリーに基づいたプロセスを実践し意識変革する。

5. パーソナル・コンサルティング(個人面談)が行動変容を加速する。

